

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BARU PADA
PT PANIN INSURANCE TBK**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : Mohamad Wafdy

NIM : 43106110178



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BARU PADA
PT PANIN INSURANCE TBK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen

Nama : Mohamad Wafdy

NIM : 43106110178



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohamad Wafdy

NIM : 43106110178

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sangsi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, April 2009

Mohamad Wafdy

43106110178

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mohamad Wafdy
NIM : 43106110178
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Baru pada PT Panin Insurance Tbk
Tanggal Ujian Skripsi : 03 April 2009

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Drs Ali Mashar. MM)

Tanggal : April 2009

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen

(Dra. Yuli Harwani.R.MM)

(Arief Bowo Prayoga.SE.MM)

Tanggal : April 2009

Tanggal : April 2009

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baru pada

PT Panin Insurance Tbk

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Mohamad Wafdy

43106110178

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 03 April 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Drs Ali Mashar, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Luna Haningsih. SE.ME)

Anggota Dewan Penguji

(Dra Aty Herawati. M.Si)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baru Pada PT Panin Insurance Tbk”**.

Adapun penulis skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna baik dari bentuk, bahasa, maupun isinya. Hal ini disebabkan terbatasnya waktu dan tenaga Penulis dalam memperoleh data yang lebih lengkap lagi. Oleh karena itu, segala koreksi maupun saran akan diterima Penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

Dan atas dukungan, bantuan serta bimbingan yang telah banyak diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini, maka tidaklah berlebihan apabila penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. “Fitri” Istriku tercinta terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, support dan doa yang diberikan, juga untuk orang tua serta adik – adik yang tidak langsung telah memberikan perhatiannya

2. Bapak Ali Mashar, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan bimbingan kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada saya
3. Bapak Arief Bowo Prayoga, selaku ketua jurusan Manajemen serta Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta Kampus Menara Bhakti, Meruya, Jakarta
4. Sahabat sahabat terbaik di kelas Sabtu-Minggu Rahmat Wahyunistias dan Bejo Wibowo (Johanes) terima kasih atas obrolannya yang terkadang tidak ada gunanya, atas kerja samanya waktu di kelas khususnya pada saat-saat ujian ini diberikan”.
5. Pimpinan dan rekan-rekan PT. Panin Insurance Tbk, khususnya kepada :
 - Bapak Suwirjo J selaku CEO PT Panin Insurance, Bpk Syamsul Hidayat selaku Wakil Presiden Direktur serta Bapak Karel Fitrianto Selaku Direktur PT Panin Insurance Tbk
 - Ibu Lola Indrawati selaku manager Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bantuannya serta bimbingannya sehingga skripsi ini bisa terwujud
6. Teman-teman Kampus Angkatan 2006 Kelas Khusus Karyawan khususnya jurusan Manajemen semoga tali silaturahmi diantara kita tidak terputus dan sukses selalu untuk semuanya

7. Semua pihak baik secara langsung atau tidak langsung yang telah membantu Penulis dalam penyelesaian skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti.

Jakarta, Maret 2009

Penulis

Mohamad Wafdy



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Program Pendidikan dan Pelatihan	10
Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	10

1. Faedah dan Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan	12
2. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan	14
3. Proses Pendidikan dan Pelatihan	15
4. Metode Pendidikan dan Pelatihan	17
5. Prinsip Dalam Pendidikan dan Pelatihan	22
C. Prestasi Kerja	
1. Pengertian Prestasi Kerja	23
2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	24
3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	24
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	26
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja	27
6. Evaluasi Penilaian	31
7. Indikator Keberhasilan	32
D. Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan	
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	35
1. Visi dan Misi Perusahaan	36
2. Struktur Perusahaan	37
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	37

B. Metode Penelitian	38
C. Hipotesis	38
D. Sampel Penelitian	39
E. Variabel dan Pengukurannya	39
F. Definisi Operasional Variabel	40
G. Metode Pengumpulan Data	40
H. Metode Analisis Data	42

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Karyawan	44
1. Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin	44
2. Karakteristik Karyawan Menurut Lama Bekerja	45
3. Karakteristik Karyawan Menurut Pendidikan Terakhir	46
B. Analisis Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan	47
1. Pola pendidikan dan Pelatihan PT Panin Insurance	47
2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan PT Panin Insurance	49
3. Metode Pendidikan dan Pelatihan PT Panin Insurance	51
C. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Panin Insurance Tbk	59
1. Faktor – Faktor yang dinilai Dalam Prestasi Kerja	59
2. Cara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	60

D. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	69
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2	Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan12
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Karyawan45
Tabel 4.2	Lama Bekerja Karyawan47
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Karyawan48
Tabel 4.4	Saya merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan 53
Tabel 4.5	Menurut saya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja54
Tabel 4.6	Materi yang diberikan selama pendidikan dan pelatihan tersebut Membuat saya merasa yakin dan mampu melaksanakannya Dalam praktek sehari – hari55
Tabel 4.7	Penguasaan dan penyampaian materi oleh instruktur atau pelatih menurut saya sudah cukup baik 55
Tabel 4.8	Menurut saya metode, sarana dan alat yang digunakan untuk

	membuat kelancaran pendidikan dan pelatihan tersebut	
	sudah cukup baik	55
Tabel 4.9	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan saya merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir	57
Tabel 4.10	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak yang positif bagi karyawan	57
Tabel 4.11	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan saya menjadi baik	58
Tabel 4.12	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan selang beberapa saat prestasi kerja saya dihargai dengan promosi kenaikan pangkat/status kepegawaian	59
Tabel 4.13	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja Saya baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan menjadi lebih baik	59
Tabel 4.14	Kuantitas hasil kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	63
Tabel 4.15	Pengetahuan atau keterampilan teknis seorang karyawan akan mengalami peningkatan	63
Tabel 4.16	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan menurut saya tingkat	

	ketelitian dan tanggung jawab tidak mengalami peningkatan64
Tabel 4.17	Tanggung jawab anda terhadap pekerjaan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan65
Tabel 4.18	Apakah menurut anda pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan 66
Tabel 4.19	Apakah inisiatif dan loyalitas terhadap pekerjaan akan mengalami perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan67
Tabel 4.20	Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi teknik pemecahan masalah anda67
Tabel 4.21	Pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi anda dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah lebih cepat 68
Tabel 4.22	Apakah menurut anda telah puas dengan prestasi yang telah dicapai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan68
Tabel 4.23	Model Summary70
Tabel 4.24	Coefficients70

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Globalisasi merupakan isu utama yang mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat dunia, dampak langsung dari globalisasi tersebut adalah perubahan – perubahan yang terjadi khususnya bagi dunia usaha yang harus menyesuaikan diri dari perubahan tersebut baik terhadap lingkungan eksternal perusahaan maupun terhadap lingkungan internal perusahaan itu sendiri. Perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti arus globalisasi yang ditandai dengan ketatnya persaingan antar perusahaan diberbagai industri. Untuk menghadapi kondisi tersebut sudah selayaknya bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif khususnya dalam hal ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terpadu dan berkesinambungan bagi para karyawannya disetiap tingkatan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini diharapkan perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia berkualitas yang dibutuhkan dan sesuai dengan tuntutan untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan juga dapat mengetahui bagaimana cara mengatasi masalah ataupun kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam jangka panjang program pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang sangat berharga bagi perusahaan yang akan dirasakan manfaatnya pada masa yang akan datang. Maka investasi dibidang sumber daya manusia adalah kekayaan suatu perusahaan yang dipergunakan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan standar kerja yang ada pada karyawan, akibat dari permintaan jabatan atau berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya program ini diharapkan keahlian para karyawan dapat lebih meningkat sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif dan juga prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Dalam industri jasa asuransi, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang utama karena hampir seluruh kegiatan operasionalnya sangat bergantung kepada manusia dan jumlah ketersediaan tenaga kerja yang berkualifikasi dan profesional dibidang asuransi yang ada di Indonesia masih sangat terbatas, oleh karena itu permintaan tenaga kerja yang berkualifikasi tersebut masih sangat tinggi dan tidak jarang dijumpai praktek *pembajakan karyawan* antar perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualifikasi tersebut.

PT PANIN INSURANCE Tbk. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang asuransi yang sangat mengandalkan kemampuan sumber daya manusia terus berusaha untuk menyiapkan tenaga kerja yang mempunyai

produktifitas dan keahlian tinggi yaitu dengan melaksanakan program pelatihan dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan juga sebagai salah satu cara untuk melakukan regenerasi antar karyawan. Selama pelaksanaan program pelatihan di PT Panin Insurance Tbk belum pernah dipantau kinerjanya sebagai salah satu umpan balik dalam upaya menjaga agar program pelatihan menampilkan unjuk kerja yang baik bagi perusahaan.

Mengingat program pelatihan dan pendidikan yang diterapkan sangat penting bagi eksistensi dan perkembangan perusahaan dan juga agar dapat meningkatkan prestasi dan keterampilan karyawan, oleh karena itu penulis mencoba membahas dalam sebuah skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BARU PADA PT PANIN INSURANCE TBK”**

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisa kinerja pelaksanaan program pelatihan karyawan baru pada PT Panin Insurance Tbk, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh PT Panin Insurance Tbk.
2. Bagaimanakah pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan baru

C. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi penulisan skripsi ini maka agar penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang diharapkan dan juga karena keterbatasan data, maka penulis membatasi permasalahan untuk menghindari kesimpang siuran yang mungkin akan terjadi. Maka yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan baru periode penerimaan 2007 dan 2008 sebanyak 40 orang karyawan

D. Tujuan penelitian

1. Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh PT Panin Insurance Tbk.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja program pelatihan karyawan baru pada PT Panin Insurance Tbk.
 - c. Untuk mengetahui dampak langsung bagi perusahaan setelah melaksanakan program pelatihan bagi karyawan baru
2. Manfaat Penelitian
 - a. Bagi peneliti
 - 1) Untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan yang diterapkan oleh PT Panin Insurance Tbk.
 - 2) Menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam hal penilaian kinerja terhadap pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan

3) Untuk mengetahui hasil dan dampak langsung dari perusahaan setelah melaksanakan program pelatihan terhadap karyawan baru.

b. Bagi perusahaan

1) Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai kinerja program pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan baru dan sebagai bahan evaluasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pelatihan yang efektif dimasa yang akan datang.

2) Memberikan pengetahuan dan informasi tambahan bagi para pembaca yang berkepentingan dengan skripsi ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat berperan penting untuk kelangsungan dan kesinambungan perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Istilah personalia mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, dengan demikian manajemen personalia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam suatu organisasi. Manajemen sebagai ilmu adalah pula merupakan seni. Manajemen personalia sebagai cabang dari manajemen adalah pula merupakan seni dan ilmu yang lebih menitikberatkan perhatiannya kepada faktor tenaga kerja

Malayu (2002 : 9) mengemukakan pengertian manajemen adalah sebagai berikut :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Malayu (2002 : 10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.”

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Heidjrachman dan Suad (2004 : 5) manajemen mempunyai dua kelompok fungsi, yaitu :

a. Fungsi manajemen, terdiri dari :

1) Perencanaan

Untuk manajemen personalia, perencanaan berarti menentukan terlebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh

para karyawan, maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan rancangan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerjasama secara efektif.

4) Pengawasan

Fungsi pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan, atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Ke-empat fungsi manajemen diatas merupakan fungsi-fungsi dasar dari manajer.

b. Fungsi operasional adalah :

1) Pengadaan

Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih

dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, test psikologis dan wawancara.

2) Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan, yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3) Pemberian kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Pengintegrasian

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

5) Pemeliharaan

Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini akan dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan)

dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan).

6) Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat dikarenakan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pension dan lainnya

B. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Soebagio (2002 : 35) mengemukakan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

“Pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan atau tugas-tugas baru.”

“Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersipkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya).”

Menurut UU No.2 Tahun 1999 tentang pendidikan, dalam bukunya Soebagio Atmodiwirio, Manajemen Pelatihan (2002 : 35) adalah :

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.”

Menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 44) adalah :

“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Menurut Drs. Jan Bella dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 70) :

“Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab how.”

Tabel 2

Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Keterangan	Pendidikan	Pelatihan
1.	Peserta	Karyawan Manajerial	Karyawan Operasional
2.	Tujuan	Manajerial skill	Technical Skill
3.	Metode	Metode Pendidikan	Metode Latihan
4.	Waktu	Jangka Panjang	Jangka Pendek
5.	Biaya	Relatif Besar	Relatif Kecil
6.	Tempat	Di Dalam Kelas	Lap Praktek

Sumber : Malayu S.P Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Tahun 2002, Halaman 83

Dari definisi para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan saling berkaitan satu sama lainnya, dan berfokus kepada peningkatan atau perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

2. Faedah dan Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan

Program pelatihan bagi karyawan baru bertujuan agar para karyawan dapat lebih memahami dan mempermudah untuk melaksanakan tugas – tugasnya dikemudian hari. Adanya latihan atau pendidikan akan menjamin tersedianya tenaga – tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian dan

keterampilan, disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama

Faedah nyata dari latihan menurut Proctor dan Thorton adalah sebagai berikut:

- a. Menaikan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan
- d. Memperbaiki metode dan system kerja
- e. Menaikkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan kerja
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki oleh organisasi atau orang tersebut.

Adapun tujuan dari program pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai menurut Anwar (2002 : 45) adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

3. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan

kegiatan pendidikan dan pelatihan akan diakhiri dengan evaluasi. Suatu kegiatan yang bertujuan mengukur keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dengan maksud perbedaan antara keadaan peserta sebelum masuk program diklat dengan keadaan sesudah mengikuti program diklat.

Menurut the Trainer's Library, dalam bukunya Soebagio Atmodiwirio, Manajemen Pelatihan (2002 : 258) :

“Evaluasi adalah proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektifitas program diklat.”

Evaluasi pendidikan dan pelatihan dilihat dari efek pendidikan dan pelatihan dikaitkan dengan :

- a. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pendidikan dan pelatihan.
- b. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan dan pelatihan.
- c. Perubahan perilaku.
- d. Perbaikan pada organisasi.

Dengan kata lain evaluasi diklat dipakai sebagai salah satu masukan untuk menentukan keputusan tentang suatu diklat, apakah program diklat perlu dilanjutkan atau tidak, apakah subsistem diklat perlu ada perubahan atau tidak.

4. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin dan *conseptual skill*. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

d. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti diklat, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran diklat tercapai, sehingga dengan adanya pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik pula

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada para peserta diklat. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran diklat tercapai atau tidak.

5. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Terdapat dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan, yaitu :

a. Metode On The Job Training (Pelatihan Dalam Pekerjaan)

On job training adalah pendidikan untuk calon pegawai atau pegawai yang belum berpengalaman dengan menggunakan bahan, alat dan cara yang dipakai di tempat kerja dibawah pengawasan pegawai yang berpengalaman dan terlatih.

Ada empat macam metode pelatihan on job training menurut Marihot (2002 : 186) :

1) Latihan Instruksi Jabatan (Job Instruction Training)

Latihan Instruksi Jabatan adalah pelatihan dimana seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

2) Coaching

Coaching adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

3) Rotasi Jabatan (job Rotation)

Rotasi Jabatan adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4) Apprenticeship

Apprenticeship adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

b. Metode Off Job Training (Pelatihan di Luar Kerja)

Off job training adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu pegawai yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin. Off job training dapat dilakukan di tempat pekerjaan saja atau dapat diselenggarakan di luar negeri.

Ada beberapa metode pelatihan off job training, yaitu :

1) Lecture (Kuliah)

Kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau diskusi, meskipun tidak intensif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada para peserta.

2) Video Presentation

Video presentation adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

3) Vestibule Training / Simulation

Vestibule training adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.

4) Role Playing (Permainan Peranan)

Permainan peranan adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya seperti pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi baik dengan orang lain.

5) Case Study (Studi Kasus)

Studi kasus adalah studi yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar. Dengan metode kasus diharapkan para peserta dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilannya dalam mengambil keputusan serta menyadari bahwa keputusannya itu mempunyai dampak internal dan eksternal terhadap perusahaan.

6) Self-study

Self-study adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam suatu tempat.

7) Program Learning

Program learning adalah bentuk lain dari self-study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer.

8) Laboratory Training

Laboratory training adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui berbagi pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

9) Action Learning (Belajar Bertindak)

Belajar bertindak adalah proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan.

6. Prinsip Dalam Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Marihot (2002 : 185) secara teoritis terdapat beberapa prinsip belajar yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan :

a. Participation (Partisipasi)

Partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta latihan dalam kegiatan pelatihan secara aktif dan secara langsung. Partisipasi merupakan aspek penting dalam pelatihan sebab partisipasi dapat meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan sukar dilupakan.

b. Repetition (Pengulangan)

Pengulangan adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang. Suatu konsep atau cara melaksanakan pekerjaan, bilamana dilakukan atau didengar secara berulang-ulang, akan tertanam dalam ingatan seseorang.

c. Relevance

Relevance berarti mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang, misalnya seseorang melaksanakan suatu pekerjaan melalui suatu langkah-langkah tertentu dan ini mempunyai arti penting karena memudahkan dia dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Transference

Transference berarti adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai. Transference akan memotivasi seseorang untuk belajar sebab pelatihan akan dirasakan bermanfaat oleh peserta karena dapat mempermudah peserta dalam melakukan tugas sehari-hari.

e. Feedback (Umpan Balik)

Umpan balik merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan.

C. PRESTASI KERJA

1. Pengertian Prestasi Kerja

Anwar (2004 : 67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai berikut :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut malayu (2001 : 94) mengemukakan prestasi kerja adalah :

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

2. Pengertian penilaian Prestasi Kerja

Menurut Malayu (2002 : 87) penilaian prestasi kerja adalah :

“Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standard kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.”

Menurut Andrew F. Sikula dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan, Penilaian prestasi kerja (2002 : 87) adalah :

”Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.”

3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

Menurut Malayu (2002 : 89) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan antara lain :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja ada dua :

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (*IQ 110 – 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Secara praktis banyak metode penilaian yang dilakukan, yang sudah tentu berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Marihot (2002 : 204) metode tersebut secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori :

a. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan pegawai. Beberapa penilaian ini terdiri dari :

1) Rating Scale

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subyektif.

Kemudian untuk memudahkan pengelompokan pegawai yang baik atau buruk, skala tersebut diberi bobot misalnya amat baik bobotnya 5, baik 4, sedang 3, cukup 2, dan kurang 1.

2) Checklist

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Standar-standar unjuk kerja misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai patuh paada atasan, dan lain-lain. Penilai disini adalah atasan langsung. Setiap standar penilaian diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut. Penilaian umumnya dilakukan secara subyektif.

3) Critical Incident Technique

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik atau baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

4) Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkar perilaku adalah penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasikan unjuk kerja dalam dimensi tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi dimensi unjuk kerja adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa, dan membuat soal. Selanjutnya masing-masing dimensi diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, atau perilaku baik maupun perilaku tidak baik.

5) Observasi dan Tes Unjuk Kerja

Observasi dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan, misalnya seorang pilot setiap enam bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam menerbangkan pesawat, yang dilakukan secara langsung dengan menerbangkan pesawat atau dalam simulator, dan tes kesehatan.

6) Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik, seperti pemeringkatan, pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan, pemberian poin atau angka, dan metode perbandingan dengan pegawai lain.

b. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Metode penilaian masa ang akan datang diartikan dengan penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode-metode penilaian ini terdiri dari :

1) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi sendiri aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

2) Management By Objective (MBO)

Management by objective adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya, yang dapat dilakukan melalui prosedur atasan menginformasikan tujuan yang lebih atas, dan tentunya dengan tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut.

3) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-

lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi seperti tes kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes tertulis.

4) Assessment Centre

Assessment centre atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Proses pelaksanaannya dilakukan dengan interview mendalam, tes psikologi, penilaian rekan kerja, dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan dari suatu masalah untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dan potensi seseorang.

6. Evaluasi Penilaian

Menurut Marihot (2002 : 214) ada empat pendekatan yang dapat ditempuh adalah :

a. *Evaluation Interview*

Evaluation interview adalah memberikan umpan balik tentang unjuk kerja masa lalu dan potensi masa depan. Ini dilakukan dengan menggambarkan hasil penilaian sebelumnya dan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang harus diulangi dan dihilangkan.

b. Tell and Spell Approach

Menggambarkan keadaan unjuk kerja pegawai dan meyakinkan pegawai untuk berperilaku lebih baik.

c. Tell and Listen Method

Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing pegawai untuk berperilaku lebih baik.

d. Problem Solving Approach

Mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya melalui pelatihan, coaching dan conselling.

7. Indikator Keberhasilan pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan

a. Terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

- Meningkatnya minat dan kesadaran karyawan terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan
- Materi yang diberikan dapat diserap dan diterima oleh peserta
- Perangkat dan alat bantu program pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat menentukan
- Wawasan dan cara berpikir peserta menjadi lebih fokus terhadap tujuan perusahaan

- Meningkatnya hubungan dan interaksi sosial para peserta
- b. Terhadap Prestasi kerja karyawan
 - Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas pekerjaan
 - Meningkatnya Ketelitian dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan
 - Meningkatnya kedisiplinan, inisiatif dan loyalitas karyawan
 - Meningkatnya kemampuan untuk memecahkan masalah pekerjaan

D. PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PANIN INSURANCE TBK

Untuk lebih meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan bagi semua karyawan, baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Program pendidikan dan pelatihan biasanya diadakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Penggunaan metode yang tepat dalam program pendidikan dan pelatihan yang diberikan akan memungkinkan pencapaian tujuan seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, kemampuan dan keterampilan karyawan, dan juga dapat mengatasi masalah kesenjangan pengetahuan karyawan.

Untuk mengetahui kinerja dan tingkat produktifitas karyawan baru terhadap program pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti dapat diketahui dengan membandingkan antara standard prestasi kerja dengan hasil kerja nyata dari seseorang pegawai dan bila hasil kerja nyata seseorang dibawah standard prestasi kerja maka perlu diadakan evaluasi mengapa hal tersebut terjadi apakah masalah berasal dari program pelatihan nya ataukah berasal dari karyawan itu sendiri

Setelah melihat uraian-uraian diatas dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang karyawan dapat ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan, serta sangat berguna dan baik dalam menambah ilmu pengetahuan, keterampilan, serta pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT. Panin Insurance Tbk didirikan pada tanggal 24 Oktober 1973 di Jakarta dengan akta No. 84 dari Notaris Juliaan Nimrod Siregar gelar Mangaradja Namora, S.H., dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. Y.A.5/408/2 tanggal 12 Desember 1973 serta didaftarkan di Kantor Panitera Pengadilan Negeri Jakarta tanggal 29 Januari 1974 No. 224, diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 7 tambahan No. 37 tanggal 22 Januari 1974.

Perusahaan berdomisili di Jakarta Barat, berkantor pusat di Jakarta, memiliki satu cabang di Jakarta dan empat cabang di luar Jakarta, yaitu: Bandung, Semarang, Surabaya dan Medan, serta memiliki sembilan kantor perwakilan di Cirebon, Palembang, Makassar, Bandar Lampung, Pematang Siantar, Padang, Pekanbaru, Sukabumi dan Yogyakarta. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1974.

Ruang lingkup kegiatan Perusahaan sebagaimana tertuang dalam anggaran dasar perusahaan meliputi bidang asuransi. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perusahaan dapat membuat dan menutup perjanjian-perjanjian usaha asuransi kerugian, termasuk pula perjanjian-perjanjian

reasuransinya. Perusahaan mempunyai perjanjian reasuransi dan co-asuransi dengan berbagai perusahaan di dalam dan di luar negeri. Dalam rangka melaksanakan kegiatan ini telah diperoleh izin dari Departemen Keuangan c.q. Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, terakhir dengan surat No. KEP-8015/MD/1986 tanggal 8 Desember 1986.

Produk-produk perusahaan terdiri dari Asuransi Kebakaran, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Pengangkutan Kapal Laut, Asuransi Uang, Asuransi Kecelakaan Diri, *Burglary Insurance*, *Property/Industrial All Risk Insurance*, *Contractor's All Risk Insurance*, *Erection All Risk Insurance*, *Golf Insurance*, *Public Liability Insurance*, *Machinery Breakdown Insurance*, *Heavy Equipment Insurance*, *Glass Insurance*, dan lain-lain.

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Panin Insurance Tbk adalah “Menjadi perusahaan asuransi umum terpercaya dan terkemuka di Indonesia didukung dengan finansial yang kuat”. Sedangkan PT. Panin Insurance juga mempunyai 3 butir Misi yaitu:

- Orientasi kegiatan usaha yang berfokus pada perlindungan terhadap kepentingan nasabah dilandasi dengan semangat memberikan pelayanan yang terbaik
- Pengelolaan usaha yang sehat, efisien, transparan serta mampu memberikan hasil yang menguntungkan bagi pemegang saham.

- Memiliki sumber daya manusia yang handal melalui program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Sesuai dengan visi perusahaan maka aspek pelayanan yang berkualitas akan selalu dikedepankan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT. Panin Insurance menyadari arti penting peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu pilar penting dalam pengembangan usaha dimasa depan.

2. Struktur Organisasi

Susunan anggota Komisaris Perusahaan meliputi 1 orang presiden komisaris, 1 orang Wakil presiden komisaris, 1 orang Komisaris dan 2 orang komisaris independen. Sedangkan susunan anggota Direksi Perusahaan adalah 1 orang presiden direktur, 1 orang wakil presiden direktur dan 1 orang direktur. Jumlah karyawan Perusahaan per tanggal 31 Desember 2007 berjumlah sebanyak 220 karyawan.

Adapun struktur organisasi perusahaan adalah seperti dapat dilihat pada gambar terlampir

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perusahaan menilai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu Perusahaan secara berkelanjutan akan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Program pendidikan dan pelatihan lebih ditekankan pada manfaat yang langsung dapat dirasakan oleh peserta maupun Perusahaan serta menjadi bagian dari upaya peningkatan

profesionalisme seluruh karyawan dan agen. Oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan yang telah berjalan pada tahun-tahun sebelumnya akan tetap dilanjutkan baik yang dilaksanakan secara *internal* maupun *eksternal* walaupun hal tersebut masih sangat kurang dirasakan oleh para karyawan

Perusahaan menyadari bahwa dalam industri asuransi yang sangat berperan untuk pencapaian tujuan perusahaan adalah ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan akan dirasakan manfaatnya pada masa yang akan datang yang pada akhirnya akan menjamin eksistensi perusahaan di industri asuransi yang sangat kompetitif.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat kausal yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variable independent (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variable dependent (Prestasi Kerja Karyawan). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik

C. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya perlu diuji secara empiris. Penelitian ini menggunakan

hipotesis tentang pengaruh yaitu hipotesis yang menyatakan pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Dalam hipotesis penulisan ini penulisan menyimpulkan bahwa : “Diperkirakan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan baru di PT Panin Insurance Tbk.

D. SAMPEL PENELITIAN

Teknis pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah convenience sampling karena data yang diteliti hanya pada kelompok karyawan baru sebanyak 40 orang

E. VARIABLE DAN PENGUKURAN

Variable adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai nilai

Variable-variable dalam penelitian ini terdiri dari

1. Variable bebas adalah variable X, yaitu pendidikan dan pelatihan
2. Variable tidak bebas adalah variable Y, yaitu Prestasi kerja karyawan baru

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap objek atau kejadian tertentu. Metode yang digunakan ini dikembangkan oleh Rensis

Likert sehingga dikenal dengan nama skala Likert. Nama lain dari skala ini adalah *summated rating method*

F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABLE

Definisi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian skripsi ini adalah

1. Pendidikan dan pelatihan

Adalah persepsi karyawan setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan

2. Prestasi Kerja Karyawan baru

Adalah persepsi karyawan tentang kinerja kerja mereka setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

G. METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Library Research (Riset Kepustakaan)

Yaitu metode penelitian yang didasarkan kepada bidang kepustakaan. Penulis mengumpulkan data dengan membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku atau literature-literatur yang erat hubungannya dengan pembahasan skripsi ini.

2. Metode Field Research (Riset Lapangan)

Yaitu metode penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian yaitu pada PT Panin Insurance Tbk. Adapun jenis data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang ditabulasi dan diolah penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan melakukan wawancara kepada responden individual yang bersangkutan guna memperoleh informasi atau dengan cara memberikan lembar kuisioner kepada para karyawan yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

- 1) Jawaban (a) diberi nilai 5
- 2) Jawaban (a) diberi nilai 4
- 3) Jawaban (a) diberi nilai 3
- 4) Jawaban (a) diberi nilai 2
- 5) Jawaban (a) diberi nilai 1

b. Data sekunder

Yaitu data yang berupa catatan perusahaan atau data jasi yang telah disediakan oleh PT Panin Insurance Tbk

H. METODE ANALISIS DATA

1. Dengan menggunakan analisis deskriptif Kuantitatif yaitu analisis data yang berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat menggunakan statistik deskriptif.

Untuk mengetahui pengaruh antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan koefisien determinasi (r^2).

Koefisien Determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variasi (naik turunnya) Y

Adapun rumus Koefisien Korelasi adalah :

$$r = \frac{\sum x_i y_i}{\sqrt{\sum x_i^2} \sqrt{\sum y_i^2}}$$

Koefisien Determinasi = r^2

Keterangan :

X = Nilai dari Variable Bebas (pendidikan dan pelatihan)

Y = Nilai dari Variable Terkait (prestasi kerja karyawan)

2. Dengan menggunakan prosedur pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dimana setelah kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat

tahap yaitu : editing, coding, tabulating dan analizing pada tahap editing, data mentah diedit guna kelengkapan, konsistensi dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuisioner. Bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. Coding merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Bertujuan untuk memudahkan tabulasi analisa. Tabulating adalah memasukkan data kedalam table dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori. Bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan memudahkan analisis data. Analizing merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi data sehingga mudah dibaca. Bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap sesuatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.

Dengan membandingkan Statistik Hitung dengan Statistik Tabel :

Jika statistik t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima

Jika statistik t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak

Berdasarkan Probabilitas:

Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik karyawan

Di dalam penelitian ini, peneliti mengikutsertakan karyawan yang baru di rekrut oleh PT Panin Insurance pada periode perekrutan tahun 2007-2008 dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda – beda, adapun jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang dianggap mewakili seluruh karyawan dalam pembahasan mengenai Analisis Kinerja karyawan baru pada PT Panin Insurance Tbk.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik karyawan yang digunakan antara lain : Jenis Kelamin, lama bekerja, Pengalaman kerja sebelumnya dan pendidikan terakhir karyawan, yang selanjutnya akan ditampilkan dalam tabel dibawah ini.

1. Karakteristik karyawan menurut Jenis Kelamin.

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui jenis kelamin karyawan baru PT Panin Insurance Tbk, karena jenis kelamin mungkin dapat mempengaruhi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.1

Jenis kelamin karyawan

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	25	62,5%
Wanita	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuisioner yang telah di olah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan selama 2 tahun adalah sebanyak 40 orang dengan komposisi 25 orang berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang berjenis kelamin perempuan, dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki

2. Karakteristik karyawan menurut lama bekerja

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui lama bekerja Karyawan PT Panin Insurance Tbk, termasuk lama bekerja diperusahaan sebelumnya apabila seorang karyawan pernah bekerja sebelumnya, karena lama bekerja mungkin akan sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT Panin Insurance Tbk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Lama bekerja karyawan

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 3 Bulan	0	
3-9 Bulan	16	40%
9-12 Bulan	10	25%
> 1 Tahun	14	35%
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuisioner yang telah di olah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan di atas 1 tahun adalah sebanyak 14 orang (35%), karyawan yang masa kerjanya 9-12 bulan adalah sebanyak 10 orang (25%) dan yang masa kerjanya 3-9 bulan adalah sebanyak 16 orang (40%), dari data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja di PT Panin Insurance Tbk kurang dari 1 (satu) tahun.

3. Karakteristik karyawan menurut pendidikan terakhir

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pendidikan terakhir para Karyawan – karyawan baru tersbut, yang diperkirakan akan mempengaruhi tingkat kinerja pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan oleh PT Panin Insurance Tbk, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.3

Pendidikan terakhir karyawan

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMU	Nil	Nil
Diploma	10	25%
Strata 1	30	75%
Lainnya	Nil	Nil
Total		100%

Sumber : Hasil kuisioner yang telah di olah

B. Analisis pelaksanaan program pelatihan karyawan Baru pada PT Panin Insurance Tbk.

1. Pola pendidikan dan pelatihan PT Panin Insurance TBK

Pola pendidikan dan pelatihan PT Panin Insurance TBK sudah ada sesuai dengan SK Direksi No DIR.02901.PI/1990., pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan yang dirasakan oleh masing – masing bidang atau bagian.

Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara berkelanjutan dikarenakan bidang Asuransi merupakan bidang yang mempunyai karakteristik tersendiri dan kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan profesional sangat dibutuhkan dari waktu kewaktu, berdasarkan landasan, a zas, fungsi, tujuan dankerangka pemikiran serta Deskripsi pola induk Pendidikan dan

pelatihan pegawai, maka disusun pola pendidikan dan pelatihan yang diatur dalam 4 jenis pendidikan dan pelatihan yang saling berkaitan dan merupakan bagian dari proses pembinaan pegawai.

Jenis pendidikan dan pelatihan secara mendasar dibagi menjadi dua pola yaitu :

- a. Pendidikan dan pelatihan untuk calon pegawai yang telah lulus masuk sebagai pegawai PT Panin Insurance TBK,
- b. Pendidikan dan Pelatihan untuk pegawai, yang diberikan kepada mereka yang telah memiliki status sebagai pegawai tetap

Dari kedua pola tersebut dibagi menjadi 5 (lima) jenis pendidikan dan pelatihan

1. Pendidikan dan pelatihan orientasi kerja, yaitu diperuntukan bagi pegawai-pegawai baru untuk pengenalan dan orientasi tugas PT Panin Insurance TBK
2. Pendidikan dan pelatihan Penyesuaian Tugas, yaitu diperuntukan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi pegawai untuk menerima tugas sesuai dengan jabatannya atau tugas baru baik perubahan tugas secara horizontal maupun vertikal dari segi teknis fungsional
3. Pendidikan dan pelatihan Penjenjangan Jabatan Umum dan atau Fungsional, yaitu diperuntukan bagi pegawai yang akan dipromosikan

ke jenjang yang lebih tinggi dengan melakukan tes – tes yang disesuaikan bagi masing-masing jabatan

4. Pendidikan dan pelatihan Penjejang jabatan Struktural, yaitu diperuntukan bagi pegawai atau pejabat structural perusahaan yang disiapkan untuk menduduki jabatan struktural yang lebih tinggi.
5. Pendidikan dan pelatihan Pemantapan Lanjutan, yaitu diperuntukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan kepada seluruh pegawai sehubungan dengan adanya kebijakan, perkembangan teknologi, perkembangan Industri, ilmu Pengetahuan dan metode kerja yang baru.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan PT Panin Insurance TBK

a. Tujuan pendidikan dan pelatihan Orientasi Kerja

1. Memberikan orientasi tentang ruang lingkup, tujuan, struktur organisasi dan prosedur kerja serta hak dan kewajiban pegawai PT Panin Insurance TBK
2. Membentuk Pola Pikir, sikap, tingkah laku calon pegawai terhadap tujuan perusahaan
3. Member dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar kepada calon pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya

- b. Tujuan Pendidikan dan pelatihan Penyesuaian Tugas
1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis operasional dan/atau fungsional agar mampu melaksanakan tugasnya
 2. Membentuk karakter pegawai yang memiliki sikap kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Tujuan pendidikan dan pelatihan Penjenjangan Umum dan /atau Fungsional
1. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan jenjang jabatan non structural dan/atau fungsional yang lebih tinggi
 2. Membentuk pejabat non struktural dan/atau fungsional yang mempunyai sikap kerja sesuai dengan tugasnya
- d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan Jabatan Struktural
1. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan analisis, sistematis, konseptual dan strategic, keterampilan serta kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan yang baru atau yang lebih tinggi
 2. Membentuk pegawai atau pejabat yang mempunyai sikap kerja yang sesuai dengan jabatannya
- e. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Pemantapan Lanjutan
- Memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan dan keahlian kepada seluruh pegawai sesuai dengan tingkat dan kapasitasnya dalam perusahaan yang disebabkan dengan adanya kebijakan baru perusahaan, perkembangan Ilmu pengetahuan dan Teknologi, metode kerja baru dan perkembangan

Industri serta menyiapkan tenaga penatar/penuluh bagi para pegawai instansi terkait.

3. Metode Pendidikan dan Pelatihan PT Panin Insurance Tbk

Metode pendidikan dan pelatihan yang diterapkan terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan dalam Negeri

Terbagi atas :

a. In House

Diperuntukan bagi seluruh karyawan dan dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan sifat dan tujuan dari program tersebut, program In House dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tugas, jabatan maupun sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan secara umum dan materi yang disampaikan biasanya dilakukan oleh pegawai yang telah memiliki pengetahuan dan pengalaman tinggi serta juga disampaikan oleh tenaga pengajar yang berasal dari luar perusahaan

b. Seminar/Workshop

Diperuntukan bagi pegawai – pegawai yang ahli dalam suatu bidang pekerjaan dan pelaksanaan program seminar/Workshop dilakukan oleh lembaga diluar perusahaan dengan tenaga pengajar profesional

c. Pendidikan Formal

Diperuntukan bagi pegawai yang dianggap mampu oleh perusahaan untuk mengikuti jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi

2. Pendidikan dan pelatihan Luar Negeri

Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan di luar negeri ini biasanya dilakukan agar perusahaan dapat menciptakan produk – produk asuransi yang belum ada di dalam negeri dimana perkembangan Asuransi di negara – Negara maju sudah semakin luas dan beragam, selain itu juga agar ilmu yang telah dipelajari di luar negeri dapat disampaikan kepada pegawai-pegawai lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah jawaban dari pertanyaan peneliti yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 4. 4

Saya merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	11	27.5
Setuju	21	52.5
Ragu – ragu	7	17.5
Tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa yang menjawab setuju adalah 11 (27,5%) orang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 21 orang (52%), yang menjawab ragu – ragu 7 orang (17,5%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kesadaran karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan cukup tinggi.

Tabel 4.5

saya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	4	10
Setuju	26	65
Ragu - ragu	10	25
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 4 orang(10%), yang menjawab setuju adalah 26 orang (65%) dan yang menjawab ragu – ragu adalah 10 orang (25%)

Dapat disimpulkan sebagian besar karyawan merasa bahwa pendidikan dan pelatihan yang di ikuti akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja

Tabel 4.6

Materi yang diberikan selama pendidikan dan pelatihan tersebut membuat saya merasa yakin dan mampu melaksanakannya dalam praktek sehari – hari

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	3	7.5
Setuju	23	57.5
Ragu - ragu	14	35
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 3 orang (7,5%), yang menjawab setuju 23 orang (57.5%) dan yang menjawab ragu-ragu adalah 14 orang (35%)

Dapat disimpulkan bahwa peserta pendidikan dan pelatihan cukup terbantu dengan materi yang diberikan selama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagai bekal mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari

Tabel 4.7

Penguasaan dan penyampaian materi oleh instruktur atau pelatih menurut saya sudah cukup baik

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	7	17.5
Setuju	26	65
Ragu – ragu	7	17.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju 7 orang (17,5%), yang menjawab 26 orang (65%) dan yang menjawab ragu-ragu adlah 7 orang (17,5%)

Disimpulkan bahwa peserta pelatihan dan pendidikan menilai bahwa penguasaan dan penyampaian materi oleh instruktur atau pelatih sudah cukup baik dan terlihat bahwa 65% (26 orang) karyawan menjawab setuju.

Tabel 4.8

Menurut saya metode, sarana dan alat yang digunakan untuk membuat kelancaran pendidikan dan pelatihan tersebut sudah cukup baik

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	3	7.5
Setuju	25	62.5
Ragu - ragu	11	27.5
Tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju 3 orang(7,5%), yang menjawab setuju 25 orang (62,5%), yang menjawab ragu – ragu 11 orang (27,5%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,5%)

Dapat disimpulkan bahwa metode, sarana dan alat yang digunakan untuk membuat kelancaran pendidikan dan pelatihan tersebut sudah cukup baik

Tabel 4.9

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan saya merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	12	30
Setuju	22	55
Ragu - ragu	6	15
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju 12 orang (30%), yang menjawab setuju 22 orang (55%) dan yang menjawab ragu-ragu adalah 6 orang (15%)

Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ada perubahan yang signifikan tentang pengetahuan dan wawasan cara berpikir setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Tabel 4.10

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak yang positif bagi karyawan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	10	25
Setuju	20	50
Ragu - ragu	10	25
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 10 orang (25%), yang menjawab setuju adalah 20 orang (50%) dan yang menjawab ragu – ragu adalah 10 orang (25%)

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan sangat memberikan dampak yang positif bagi karyawan baik dari segi pengetahuan yang bertambah, interaksi antar karyawan yang lebih baik selain itu para karyawan yang hamper seluruhnya karyawan yang baru direkrut dapat lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan dan kebiasaan diperusahaan

Tabel 4.11

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan saya menjadi baik

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	3	7.5
Setuju	27	67.5
Ragu - ragu	10	25
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahu bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 3 orang (7,5%), yang menjawab setuju adalah 27 orang (67,5%) dan yang menjawab ragu – ragu adalah 10 orang (25%)

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan mereka secara teknik dan administrasi menjadi lebih baik

Tabel 4.12

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan selang beberapa saat prestasi kerja saya
dihargai dengan promosi kenaikan pangkat/status kepegawaian

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	6	15
Setuju	24	60
Ragu - ragu	8	20
Tidak setuju	2	5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 6 orang (15%) yang menjawab setuju adalah 24 orang (60%) yang menjawab ragu – ragu adalah 8 orang (20%) dan yang menjawab tidak setuju adalah 2 orang (5%)

Dapat disimpulkan bahwa para peserta pendidikan dan pelatihan setuju bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan prestasi kerja mereka dihargai dengan promosi kenaikan pangkat/status kepegawaian

Tabel 4.13

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja saya baik dengan atasan
maupun dengan sesama karyawan menjadi lebih baik

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	7	17.5
Setuju	26	65
Ragu – ragu	7	17.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 7 orang (17,5%), yang menjawab setuju adalah 26 orang (65%) dan yang menjawab ragu – ragu adalah 7 orang (17,5%)

Dapat disimpulkan bahwa para peserta setuju setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja dengan sesama karyawan ataupun dengan atasannya menjadi lebih baik, dikarenakan terjadinya interaksi positif antara karyawan selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan dan peserta lebih mengetahui tentang budaya dan kebiasaan yang ada diperusahaan

C. Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Panin Insurance Tbk

1. Faktor - faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan

Dalam penilaian prestasi kerja karyawan PT Panin Insurance TBK terdapat beberapa faktor yang berpengaruh didalam penilaian prestasi kerja karyawan, adapun faktor-faktor yang dinilai dalam prestasi kerja karyawan adalah :

1. Kinerja Karyawan

Sub faktornya meliputi :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas Kerja

2. Tata cara kerja

Sub faktornya meliputi :

- a. Kerjasama antar pegawai
- b. Inisiatif kerja

c. Tingkat ketelitian

d. Tanggung jawab

3. Kepribadian

Sub faktornya meliputi :

a. Ketertiban dan disiplin

b. Kesetiaan dan Loyalitas

c. Kejujuran

d. Kepemimpinan dan kewibawaan

2. Cara penilaian prestasi kerja Karyawan PT Panin Insurance Tbk

Cara penilaian pelaksanaan kerja yang dilakukan PT Panin Insurance Tbk

dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

a. Istimewa = 95-100

b. Sangat Baik = 83-94

c. Baik = 69-82

d. Cukup Baik = 55-68

e. Kurang Baik = 0-54

Tabel 4.13

Bagaimana menurut anda, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	8	20
Setuju	18	45
Ragu - ragu	9	22.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	4	10
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 8 orang (20%), yang menjawab setuju adalah 18 orang (45%), yang menjawab ragu-ragu adalah 9 orang (22,5%), yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 4 orang (10%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan walaupun sebagian besar karyawan mempunyai persepsi positif tentang program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan akan tetapi ada sebagian karyawan (35%) mempunyai persepsi relatif negatif perihal pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan namun dapat dikatakan bahwa dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja walaupun jumlahnya tidak cukup signifikan.

Tabel 4.14

Kuantitas hasil kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	9	22.5
Setuju	21	52.5
Ragu - ragu	7	17.5
Tidak setuju	3	7.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju adalah 9 orang (22,5%), yang menjawab setuju 21 orang (52,5%), yang menjawab ragu-ragu adalah 7 orang (17,5%) dan yang menjawab tidak setuju adalah 3 orang (7,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan (75%) berpendapat bahwa kuantitas hasil kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Tabel 4.15

Pengetahuan atau keterampilan teknis seorang karyawan akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	5	12.5
Setuju	26	65
Ragu - ragu	8	20
Tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 5 orang (12,5%), yang menjawab setuju 26 orang (65%), yang menjawab ragu-ragu 8 orang (20%) dan yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pengetahuan atau keterampilan teknis mereka akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.16

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan menurut saya tingkat ketelitian dan tanggung jawab tidak mengalami peningkatan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	6	15
Setuju	18	45
Ragu - ragu	9	22.5
Tidak setuju	4	10
Sangat tidak setuju	3	7.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 6 orang (15%), yang menjawab setuju 18 orang (45%), yang menjawab ragu-ragu 9 orang (22,5%), yang menjawab tidak setuju adalah 4 orang (10%) dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 3 orang (7,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dan bahkan sangat setuju bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah mereka ikuti tidak meningkatkan tingkat ketelitian dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan, hal ini mungkin disebabkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan lebih banyak menekankan kepada hal-hal yang bersifat pengetahuan dan teknis bekerja dalam perusahaan

Tabel 4.17

Bagaimana menurut anda, tanggung jawab anda terhadap pekerjaan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	3	7.5
Setuju	30	75
Ragu – ragu	5	12.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 3 orang (7,5%), yang menjawab setuju 30 orang (75%), yang menjawab ragu-ragu 5 orang (12,5%), yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan mengalami peningkatan setelah mengikuti

pendidikan dan pelatihan, hal ini disebabkan karena pada waktu mengikuti program pendidikan dan pelatihan, karyawan telah diberikan pengarahan dan bimbingan yang memadai perihal tugas dan pekerjaan yang harus mereka jalani.

Tabel 4.18

Apakah menurut anda pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	6	15
Setuju	19	47.5
Ragu - ragu	13	32.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 6 orang (15%), yang menjawab setuju 19 orang (47,5%), yang menjawab ragu-ragu 13 orang (32,5%), yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas mayoritas karyawan setuju dan sangat setuju bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, namun sebagian juga berpendapat kedisiplinan kerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh program pendidikan dan pelatihan yang telah mereka ikuti tersebut.

Tabel 4.19

Apakah inisiatif dan loyalitas terhadap pekerjaan akan mengalami perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	2	5
Setuju	27	67.5
Ragu - ragu	8	20
Tidak setuju	2	5
Sangat tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 2 orang (5%), yang menjawab setuju 27 orang (67,5%), yang menjawab ragu-ragu 8 orang (20%), yang menjawab tidak setuju adalah 2 orang (5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa inisiatif dan loyalitas terhadap pekerjaan akan mengalami perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Tabel 4.20

Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi teknik pemecahan masalah anda

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	5	12.5
Setuju	22	55
Ragu - ragu	12	30
Tidak setuju	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 5 orang (12,5%), yang menjawab setuju 22 orang (55%), yang menjawab ragu-ragu 12 orang (30%) dan yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknik pemecahan masalah mereka mengalami perubahan yang lebih efektif dan efisien

Tabel 4.21

Apakah menurut anda setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi anda dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah lebih cepat

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	4	10
Setuju	24	60
Ragu - ragu	11	27.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	0	0
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 4 orang (10%), yang menjawab setuju 24 orang (60%), yang menjawab ragu-ragu 11 orang (27,5%), yang menjawab tidak setuju adalah 1 orang (2,5%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan sebagian besar karyawan setuju bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kemampuan menyelesaikan masalah menjadi lebih cepat, namun sebagian merasa ragu-ragu (27,5%) akan hal tersebut.

Tabel 4.22

Apakah menurut anda telah puas dengan prestasi yang telah dicapai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	4	10
Setuju	23	57.5
Ragu - ragu	11	27.5
Tidak setuju	2	5
Total	40	100

Sumber : Hasil kuisisioner yang telah diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab sangat setuju adalah 4 orang (10%), yang menjawab setuju 23 orang (57,5%), yang menjawab ragu-ragu 11 orang (27,5%) dan yang menjawab tidak setuju adalah 2 orang (5%)

Berdasarkan data diatas sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka puas dengan prestasi yang telah dicapai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

D. Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan PT Panin Insurance Tbk

Penerimaan dan penolakan yaitu :

Apabila statistik t hitung $>$ statistik t tabel dan tingkat signifikannya $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Apabila statistik t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikannya $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berikut ini peneliti menampilkan hasil dari perhitungan dengan metode koefisien determinasi :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.23

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.322(a)	.104	.080	4.64234	.104	4.400

a Predictors: (Constant), Pendidikan dan pelatihan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas angka R Square adalah 0.104, hal ini berarti sekitar 10,4% prestasi kerja karyawan baru dapat dijelaskan oleh variable pendidikan dan pelatihan. Dengan kata lain program pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 10.4% Sedangkan sisanya ($100\% - 10\% = 89.6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain dan standar error of the estimate adalah 4.64234



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan baru, maka penulis mengakhiri pembahasan ini dengan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan yang diteliti mayoritas berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 25 orang karyawan (62,5%) dan lamanya bekerja diperusahaan selama 3-9 bulan adalah sebanyak 16 orang (40%) dan ditinjau dari segi pendidikan terakhir diketahui bahwa sebanyak 30 orang (75%) karyawan berpendidikan Strata 1
2. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru pada PT Panin Insurance Tbk sudah berjalan cukup baik, namun hanya mempengaruhi kenaikan prestasi kerja sebesar 10,4% dan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
3. Kenaikan prestasi kerja setelah dilakukan pendidikan dan pelatihan yang hanya 10.4% menunjukan bahwa faktor lainnya sangat berperan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain yaitu faktor kemampuan yang terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) dari seorang karyawan

B Saran

1. PT Panin Insurance Tbk sebaiknya lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas program pendidikan dan pelatihan karyawan baru sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan baik dan dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan selain itu juga pendidikan dan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan para peserta sehingga hasil dari pendidikan dan pelatihan lebih tepat sasaran
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan baru PT Panin Insurance harus melakukan metode lainnya di luar program pendidikan dan pelatihan dan Penilaian terhadap prestasi dan kinerja karyawan di PT Panin Insurance Tbk hendaknya di ikuti dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan juga pemberian sanksi/hukuman bagi yang berkinerja buruk agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja
3. Untuk meningkatkan hasil mutu dari pendidikan dan pelatihan PT Panin Insurance Tbk dapat melibatkan pihak luar dalam hal ini konsultan sumber daya manusia untuk menjalankan program pendidikan dan pelatihan yang lebih berkualitas sesuai standar mutu yang lebih baik

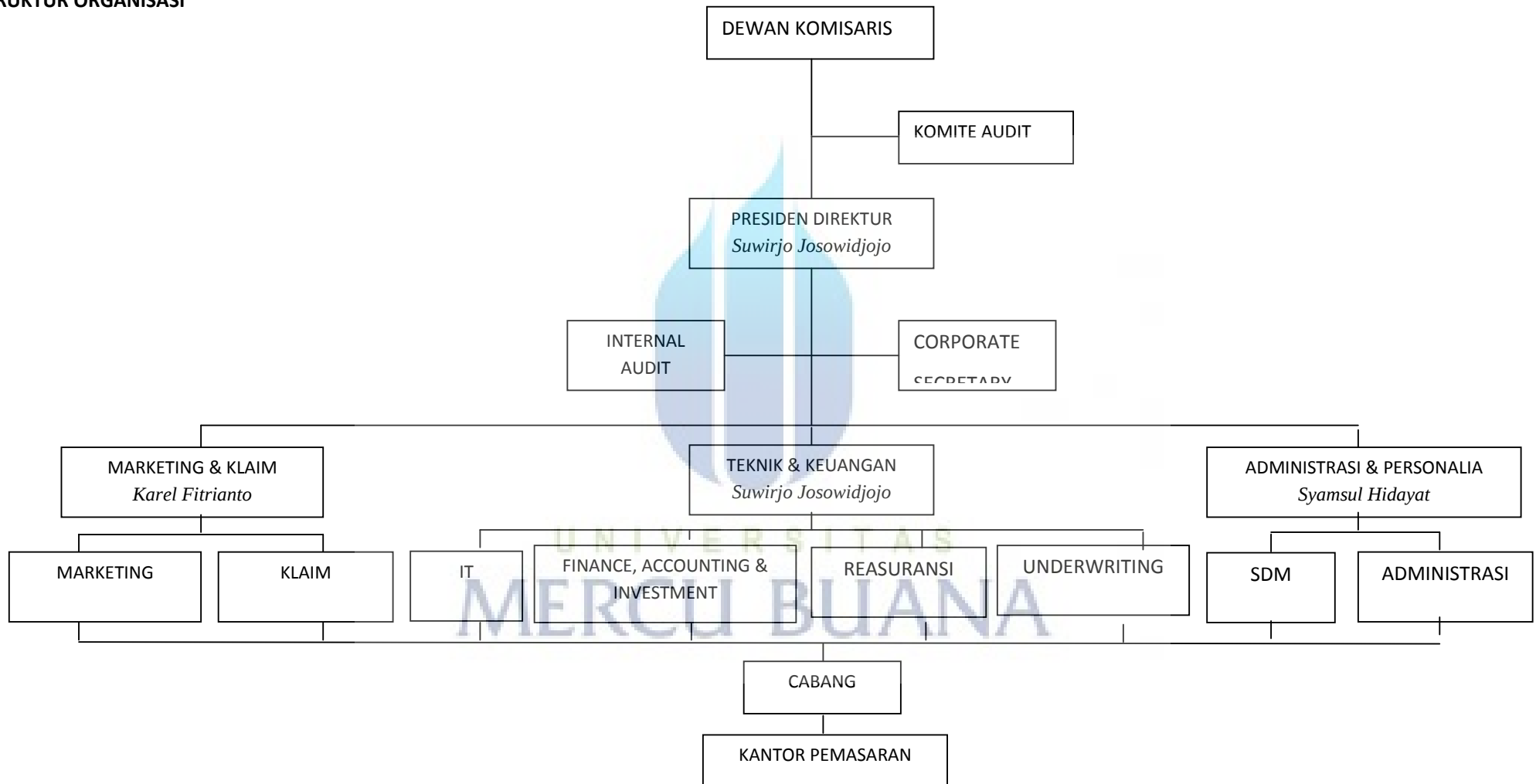
DAFTAR PUSTAKA

- Dr Husen Umar. 2007, Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan Rajawali pers , Penerbit citra niaga buku perguruan tinggi , Jakarta
- Prof Dr Hj Sedarmayanti, M.Pd,APU. 2007, Manajemen sumber daya manusia Reformasi birokrasi dan manajemen PNS , Penerbit PT Refika Aditama, Jakarta
- Marihot AMH Manullang.2006, Manajemen Personalia, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Heidjrachman dan Suad Husnas. 2004, Manajemen Personalia, Edisi 4, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Perusahaan Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Marihot Tua E.H. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Soebagio Atmodiwiro. 2002, Manajemen Pelatihan, Penerbit PT Ardadizya Jaya, Jakarta



PT. PANIN INSURANCE, TBK.

STRUKTUR ORGANISASI



Kuisisioner Penelitian

A. Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya

.....
3. Lama Bekerja
 - a. <3 Bulan
 - B. 3-9 Bulan
 - c. 9-12 Bulan
 - d. > 1 Tahun
 - e. Lainnya

.....

B. Kuisisioner tentang pendidikan dan pelatihan

1. Saya merasa perlu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Menurut saya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan mampu meningkatkan kemampuan bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Materi yang diberikan selama pendidikan dan pelatihan tersebut membuat saya merasa yakin dan mampu melaksanakannya dalam praktek kerja sehari-hari

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

8. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan saya menjadi baik

a. Sangat setuju
ragu

b. Setuju

c. Ragu-

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

9. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan selang beberapa saat prestasi kerja saya dihargai dengan promosi kenaikan pangkat/status kepegawaian

a. Sangat setuju
ragu

b. Setuju

c. Ragu-

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

10. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja saya baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan menjadi lebih baik

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

C. Kuisioner Tentang Prestasi Kerja Karyawan

1. Bagaimana menurut anda, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan suatu hasil kerja :

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

2. Menurut anda, kuantitas hasil kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan :

- a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
3. Pengetahuan atau keterampilan teknis seorang karyawan akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
4. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan menurut saya kerjasama antar karyawan tidak mengalami peningkatan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
5. Bagaimana menurut anda, apakah anda mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan :
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
6. Apakah menurut anda pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
7. Apakah sikap dan minat terhadap pekerjaan akan mengalami perubahan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

JAWABAN KUISIONER
PROGRAM PERNDIDIKAN DAN PELATIHAN (X)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	40
2	4	5	3	4	5	4	5	4	2	5	41
3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	44
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
6	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
8	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	37
9	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	42
10	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	38
11	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
13	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
17	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
18	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	38
19	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	28
20	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	36
21	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
22	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39
23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
24	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	38
25	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
27	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
28	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
29	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
31	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
32	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	39
33	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38
34	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	37
35	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	43
36	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40
37	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	38
38	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	39
39	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	38
40	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	38
											1562

JAWABAN KUISIONER
PRESTASI KERJA KARYAWAN BARU (Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	4	1	4	3	4	5	5	5	41
2	4	5	5	1	4	3	5	3	4	4	38
3	5	5	5	1	4	3	3	4	4	4	38
4	5	3	4	2	4	3	4	5	5	3	38
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
6	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	34
7	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
8	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
9	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	38
10	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	31
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
14	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	28
15	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
16	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
17	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
20	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	33
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
22	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41
23	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	42
24	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	20
25	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
26	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	36
27	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	39
28	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
30	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
32	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	41
33	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	41
34	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	25
35	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	43
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
37	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	38
38	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
											1497

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan dan pelatihan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.322 ^a	.104	.080	4.64234	.104	4.400	1	38	.043

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.823	1	94.823	4.400	.043 ^a
	Residual	818.952	38	21.551		
	Total	913.775	39			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.096	9.719		1.759	.087
	Pendidikan dan pelatihan	.521	.248	.322	2.098	.043

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.6726	41.0430	37.4250	1.55928	40
Residual	-16.87839	5.32738	.00000	4.58244	40
Std. Predicted Value	-3.689	2.320	.000	1.000	40
Std. Residual	-3.636	1.148	.000	.987	40

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Casewise Diagnostics^b

Case Number	Std. Residual	Prestasi Kerja	Predicted Value	Residual	Status
1	.664	41.00	37.9195	3.08045	
2	-.095	38.00	38.4401	-.44013	
3	.242	38.00	36.8784	1.12161	
4	-.431	38.00	40.0019	-2.00186	
5	.035	36.00	35.8372	.16276	
6	-.508	34.00	36.3578	-2.35782	
7	-.405	35.00	36.8784	-1.87839	
8	-.077	36.00	36.3578	-.35782	
9	-.207	38.00	38.9607	-.96070	
10	-1.266	31.00	36.8784	-5.87839	
11	-.009	41.00	41.0430	-.04301	
12	-.750	36.00	39.4813	-3.48128	
13	.233	39.00	37.9195	1.08045	
14	-1.800	28.00	36.3578	-8.35782	
15	-.413	36.00	37.9195	-1.91955	
16	-.844	34.00	37.9195	-3.91955	
17	.224	40.00	38.9607	1.03930	
18	.672	40.00	36.8784	3.12161	
19	1.148	37.00	31.6726	5.32738	
20	-.611	33.00	35.8372	-2.83724	
21	.430	42.00	40.0019	1.99814	
22	.776	41.00	37.3990	3.60103	
23	1.103	42.00	36.8784	5.12161	
24	-3.636	20.00	36.8784	-16.87839	
25	.457	39.00	36.8784	2.12161	
26	-.077	36.00	36.3578	-.35782	
27	.345	39.00	37.3990	1.60103	
28	1.000	41.00	36.3578	4.64218	
29	1.094	43.00	37.9195	5.08045	
30	.888	41.00	36.8784	4.12161	
31	.758	43.00	39.4813	3.51872	
32	.776	41.00	37.3990	3.60103	
33	.888	41.00	36.8784	4.12161	
34	-2.447	25.00	36.3578	-11.35782	
35	.758	43.00	39.4813	3.51872	
36	.017	38.00	37.9195	.08045	
37	.242	38.00	36.8784	1.12161	
38	-.517	35.00	37.3990	-2.39897	
39	.672	40.00	36.8784	3.12161	
40	.672	40.00	36.8784	3.12161	
41	.	.	.	.	MP ^a

a. Missing Case

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja